



SALARIÉ·E·S EN EHPAD, COMMENT SE PROTÉGER ?

GUIDE D'AUTO-DÉFENSE FACE AUX EMPLOYEURS !

Commençons par une citation tirée du code du travail :

"L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1- Des actions de prévention des risques professionnels ;*
- 2- Des actions d'information et de formation ;*
- 3- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés."*

Source: Article L4161-1 du Code du travail

L'employeur est responsable de la santé physique et mentale des employé·e·s.
Pourquoi est-il si important de le rappeler ?

Car nous sommes tellement nombreux et nombreuses à souffrir dans notre travail. Nous subissons les conséquences de la mauvaise organisation, d'un management agressif, de la gestion uniquement financière du travail, du sous-effectif chronique entre autres...

Nous oublions que ce qui nous arrive porte plusieurs noms : **harcèlement**, **maladie professionnelle** ou **accident de travail** et que l'employeur en est responsable.

1 Accident, maladie, harcèlement

Ton vécu : La direction fait pression sur toi en te faisant travailler toujours plus, exige un rendement irréaliste et tes temps de repos ne sont plus respectés. On t'appelle pour un remplacement la veille au soir et ton planning est constamment changé à la dernière minute.

Ce que dit la loi : Le harcèlement moral

La loi considère qu'il y a harcèlement moral au travail lorsque les agissements du ou des auteur·s sont répétés et entraînent une dégradation des conditions de travail. Par exemple, un non-respect de la durée de travail, des objectifs disproportionnés, des contrôles intrusifs...

Ces comportements sont qualifiés de harcèlement si au moins une de ces conditions est remplie :

- Ils portent atteinte au droit ou à la dignité de la personne harcelée
- Ils altèrent la santé physique ou mentale de la victime
- Ils constituent une menace pour son évolution professionnelle.

Source: Article L1152-1 du Code du travail

Ton vécu : Tous les jours, tu es confronté·e à la mort et à la maladie. Pourtant, tu dois travailler toujours plus et plus vite et tu n'as plus le temps de prendre soin des résidents, de tes collègues ou de toi-même.

Ton travail est physique et tu portes régulièrement des charges lourdes. La conséquence : tes épaules, tes poignets ou ton dos te font de plus en plus souffrir. Tu es épuisée et en état de stress permanent.

Ce que dit la loi : Les maladies professionnelles

Une maladie est dite professionnelle si elle est la conséquence directe des conditions de travail. Pour être prise en charge et indemnisée, la maladie doit figurer aux tableaux des maladies professionnelles du régime général (RG) de la Sécurité sociale. Par exemple :

- Les troubles musculo-squelettiques (TMS) : première cause de maladie professionnelle pour les employé.e.s en EHPAD. Les TMS figurent au tableau 57 du régime général.
- La lombalgie : il s'agit du TMS le plus courant et la première cause de handicap pour cause professionnelle avant 45 ans en France. Elle figure aux tableaux 97 et 98 du régime général.
- Le burn out : même si à ce jour il n'apparaît pas dans le tableau des maladies professionnelles, il est possible de faire reconnaître le burn out comme d'origine professionnelle. À " deux conditions " :
 Il est établi que tes conditions de travail ont affecté ta santé physique et psychique
 La pathologie a entraîné une Incapacité Permanente Partielle (IPP) supérieure ou égale à 25%.

Ton vécu : Tu cours d'un résident à l'autre. Ce jour-là, lors d'un transfert tu sens que ton genou lâche. Tu ne peux plus marcher.

Ce que dit la loi : accident de travail

Dans les EHPAD, le nombre d'accidents du travail est deux fois supérieur à la moyenne nationale toutes activités confondues.
 Ce qui distingue l'accident de travail de la maladie professionnelle est que le fait à l'origine de l'accident doit être soudain.

Pour que l'accident du travail soit reconnu, deux conditions :

- Tu as été victime d'un fait accidentel dans le cadre de ton travail
- L'accident a causé un dommage physique et/ou psychologique
 Par exemple : une altercation verbale avec ton supérieur peut être considérée comme un accident de travail ayant causé un dommage psychologique.

Important : Dès lors que tu es victime d'un accident de travail tu dois informer ton employeur de l'accident de travail dans les 24 heures et faire constater ton état par un médecin dès que possible.

2 Comment se mettre en sécurité ?

Le travail ne doit pas porter atteinte à ta santé mentale et/ou physique. Si c'est le cas, plusieurs outils sont à ta portée pour te protéger :

L'arrêt de travail

Ton travail nuit à ta santé : il faut t'en éloigner.

Premier réflexe : prendre rendez-vous avec ton médecin traitant

Les médecins sont les seules personnes à pouvoir décider d'un arrêt de travail, ton employeur ne peut pas aller à l'encontre de cette décision. Soit tu y vas sur ton temps personnel, soit tu préviens ton employeur que tu t'absentes pour aller consulter un médecin.

En cas d'arrêt maladie

Tu as 48h pour transmettre le volet 3 de l'arrêt de travail établi par ton médecin (sans données médicales) à ton employeur.

Pour être indemnisé·e pendant ton arrêt maladie

Tu dois avoir travaillé au moins 150 heures avec un ou plusieurs employeurs dans les trois derniers mois. À partir du 4^{ème} jour d'arrêt, la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) rembourse 50 % de ton salaire journalier de base.

Pour que ton employeur te verse un complément, tu dois avoir 1 an au moins d'ancienneté dans l'entreprise (calculée à partir de ton 1^{er} jour d'absence).

Indemnisation en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle

La CPAM prend en charge la totalité des frais médicaux et offre une meilleure indemnisation qu'en cas d'arrêt maladie sans jour de carence. Les indemnités se calculent à partir du salaire brut du mois précédent.

- 28 premiers jours: 60% du salaire journalier de base
- À partir du 29^{ème} jour: 80% du salaire journalier de base.

La médecine du travail

Ton employeur doit te proposer une visite médicale avant la fin de ta période d'essai. Tout·e salarié·e est en droit de prendre rendez-vous avec la médecine du travail en cas de besoin ressenti au cours de son contrat.

N'hésite pas à parler des problèmes que tu rencontres dans ton travail au médecin du travail. Toutefois, son rôle est uniquement préventif, il n'est pas forcément un allié des employé·e·s et ne remplace pas ton médecin traitant.
Prévaly de Blagnac (médecine du travail) : Tel 05 61 11 19 50

Le temps partiel thérapeutique

La reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique " à la suite d'une maladie ou accident " est prescrite par le médecin traitant lorsqu'il estime que son patient ne peut pas reprendre une activité à temps plein, mais qu'il juge que la reprise d'une activité peut contribuer à son rétablissement.

Auprès de qui s'adresser?

- Du médecin traitant qui établit l'arrêt de travail mentionnant la reprise à temps partiel pour raison médicale
- De l'employeur qui peut ou non accepter le temps partiel thérapeutique
- De la médecine du travail lors d'une visite de pré-reprise qui délivrera un avis médical d'aptitude et des recommandations concernant l'organisation du travail
- De la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM): Lorsque toutes les conditions sont réunies, en complément du salaire versé par l'employeur, la CPAM verse des indemnités journalières.

Consulter un psychologue ou un psychiatre

Bien souvent, se mettre à l'écart de son travail ne suffit pas à se reconstruire psychologiquement des dégâts liés au travail. Et dans cette perspective, consulter un psychologue ou un psychiatre peut fortement aider à mettre les mots sur tes souffrances et douleurs.

Remboursement des séances

- Le psychiatre est un médecin, à ce titre il est remboursé par l'Assurance Maladie et peut délivrer un arrêt de travail contrairement à un psychologue
- À partir de 2022 il sera possible de se faire rembourser des séances de psychologue.

Auprès de qui s'adresser?

Du médecin traitant qui réalisera la prescription d'un forfait de 8 séances (renouvellement possible) et t'orientera vers un psychologue. Le remboursement sera de 40 euros pour la première séance et 30 euros pour les suivantes.

Démarrer un parcours de suivi psychologique peut être culpabilisant, mais il faut garder en tête que nous ne sommes pas seul·e·s à avoir besoin de soutien. Et quand la cause de nos souffrances est liée aux conditions de travail, il est important de s'organiser entre nous pour traiter le problème à la racine et rendre le travail plus supportable.

3 Une question sur ton travail ? Où se renseigner ?

Le syndicat

Dans l'immédiat, c'est bien de mettre en place les moyens de te protéger qu'on vient de présenter. Mais il faut aussi t'organiser collectivement avec tes collègues pour résoudre les problèmes que tu rencontres dans ton travail.

En restant seul·e tu peux avoir l'impression de ne rien pouvoir changer. En s'organisant collectivement, on évite la résignation et on se rend compte de notre force.

Que trouve t-on dans un syndicat ?

- de la solidarité interprofessionnelle
- du soutien dans les démarches juridiques
- de l'accompagnement lors de conflits avec l'employeur
- faire nombre lorsque la situation le demande

Le syndicat te permettra aussi de comprendre et de t'approprier les textes et instances qui conditionnent ton activité professionnelle. Des exemples ci-dessous :

L'inspection du Travail

Les inspecteurs ou contrôleurs de travail contrôlent si les entreprises appliquent le Code du travail sur tous les points : contrat de travail, durée du travail, travail illégal... Ils ont aussi pour mission de conseiller et d'informer les salarié·e·s sur leurs droits. Contrairement au Conseil de Prud'hommes, l'inspection du Travail ne peut pas résoudre les contentieux du droit du travail.

Si tu as une question sur le code du travail ou la convention collective, l'inspection du travail peut répondre gratuitement à tes questions:

Adresse : 5 esplanade Compans Caffarelli BP 98016 - 31080 Toulouse cedex 6

Téléphone : 05.62.89.81.00

Le conseiller du salarié

Le conseiller du salarié est une personne que tout·e salarié·e peut contacter pour se faire assister lors d'un entretien préalable au licenciement, ou pour une rupture conventionnelle. Cependant, tu peux y faire appel uniquement s'il n'y a pas d'instance représentative du personnel (Comité Social et Économique) dans ton entreprise.

Les coordonnées de ces personnes sont disponibles dans une liste validée par la Préfecture. Tu peux la trouver en faisant une recherche internet simple avec les termes « conseiller du salarié en Haute-Garonne ».

La convention collective

Une convention collective est un accord écrit négocié entre les syndicats de salarié·e·s et d'employeurs. Elle adapte les règles du code du travail aux situations particulières de ton secteur d'activité.

La convention collective dont tu dépends est indiquée sur ta fiche de paye. Pour toi : la Convention Collective Nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 que tu peux retrouver sur le site de Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

On y trouve des informations utiles notamment à propos des postures au travail : " pour lutter contre les mauvaises postures nuisibles à la santé des salariés les établissements doivent mettre en place des **équipements adaptés et formations régulières** ".

Le droit de grève, ce que dit le code du travail

Tout·e salarié·e a le droit de faire grève. Dans le privé, il faut pour ça :

- Soit qu'il y ait un appel à la grève au niveau national déposé par un ou plusieurs syndicats.
- Soit que vous soyez au moins deux dans l'entreprise à vous mettre en grève.

Vous pouvez faire grève même si il n'y a pas de syndicat dans votre entreprise et sur la durée que vous voulez, seulement une heure par exemple : c'est ce qu'on appelle **le débrayage**. Il ne vous sera retiré que le salaire correspondant à la durée exacte de la grève.

Le droit de grève est une liberté individuelle, garantie par la loi. Aucun employeur ne peut empêcher un·e salarié·e de faire grève, aucun employeur ne peut sanctionner un·e salarié·e pour avoir utilisé le droit de défendre ses intérêts.

La CNT, pour trouver du soutien, s'organiser collectivement et riposter !

La solidarité entre collègues, c'est fondamental. Nous, les travailleurs et travailleuses, on a tous et toutes les mêmes problèmes dans notre travail. Donc on a les mêmes intérêts. Se diviser mène à l'échec. Mais la solidarité entre collègues ne suffit pas et il faut aller chercher la solidarité avec le syndicat.

Un syndicat c'est des travailleurs·ses qui se regroupent pour défendre efficacement leurs intérêts. C'est dans le syndicat qu'on peut construire les outils, les savoir-faires et les stratégies pour gagner.

- Pour sortir de l'isolement : se réunir avec tes collègues et lister les revendications
- Pour se faire entendre : communiquer publiquement et médiatiser les problèmes
- Pour se défendre : faire grève ou débrayer sur le lieu de travail

Car on ne peut compter que sur nous-mêmes pour résoudre nos problèmes.

Si nous voulons défendre nos droits et en conquérir de nouveaux, organisons-nous !

Les permanences du syndicat CNT 31

Tous les mardis de 19h à 21h

Adresse : 33 rue nAntoine Puget 31200 TOULOUSE

Email : cnt.31@cnt-f.org

Téléphone : 07 81 10 63 66

